

看護師長がサーバントリーダーシップを強化し病棟運営を活性化するプログラムの開発

樫原理恵^{*,1)}、鶴田恵子¹⁾、佐久間佐織¹⁾

¹⁾聖隷クリストファー大学

【研究背景と目的】

中規模病院は地域住民のニーズに合わせた多様な医療・看護が求められているものの、十分な人材を確保することが困難である。そこで、研究者は中規模病院の看護師長が、サーバントリーダーシップを獲得することで、患者を支える看護師を支援することを目指した支援プログラムを開発した。サーバントリーダーは、組織の目標や成果に向かっていくスタッフに対し信頼を寄せ、励まし、援助することができる。本研究では【看護師長の支援プログラム】を洗練化し、看護師長がサーバントリーダーシップを獲得後、更に強化することができるプログラムに必要な内容を検討する。

【方法】

1. 半構造的面接調査 1) 研究参加者：2015～2016年度に『サーバントリーダーシップスキルを獲得するための支援モデル』に参加し、本研究に研究協力が得られた看護師長。2) 面接内容：インタビューガイドをもとに①看護管理者が管理している病棟で自信が持てる看護実践、②自信が持てるスタッフとの関わり、③病棟運営で抱えている課題、④課題解決に必要な支援、⑤個人属性（職位、施設勤務年数）3) 面接場所：研究参加施設で対象者と調整しプライバシーの保持できる個室を確保4) 面接時間：一人当たり 45分～60分程度
2. データ分析 面接で得られたインタビュー内容をデータ化し、質問内容ごとに内容を分析する。内容分析の手法を用い逐語録データを分析する。
3. 倫理的配慮 研究参加協力の得られた参加者に対し研究の主旨、研究目的、研究方法、研究協力と中断の自由、業務評価との無関係性、逐語録を作成するための録音の可否、倫理的配慮について文書と口頭で説明し、同意が得られた場合には同意書を2部作成し1部は研究者が、1部は研究参加者が保管した。なお、研究者が所属する機関の倫理審査の承認を得て実施した（承認番号 17029）。

【結果】

同意の得られた12名の看護師長に対し半構造化面接を実施した。面接時間は29～44分であった。逐語録にしたインタビューデータの541の文脈の意味を損なわないようにコーディングし、サーバントリーダーシップと病棟運営に関わる376の文脈を抽出した。看護師長らは『スタッフとのコミュニケーション』の中でも傾聴・共感を大切にしながら、『自分の看護観を伝える』ことに尽力していた。また、『自分の看護観を具現化』する内容について、『看護部へ適時に相談』することで看護組織の中で『自分の管理する病棟の特徴』を肯定的に捉えていた。一方、組織運営の課題については、『人材育成の困難さ』を抱えていた。

【考察】

看護師長らは、自分のビジョンとしての看護観、組織から求められる病棟の特性をスタッフに伝えながら、サーバントリーダーシップを発揮しスタッフを信頼するとともに、スタッフの思いを傾聴し、共感を示すよう努めていた。その結果、病棟での看護実践がスタッフの思い描く患者ケアに繋がるような病棟運営を行っていた。サーバントリーダーシップを強化し、病棟運営をさらに活性化するためには、スタッフ個々への対応や人材育成の困難さにアプローチするプログラムを再構築する必要があることが示唆された。

*本研究結果は第22回日本看護管理学会で公表予定である。